

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Koefisien korelasi untuk mengetahui keeratan hubungan antara X (Iklim Organisasi) dan Y (Motivasi Kerja). Hasil perhitungan koefisien korelasi menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan motivasi kerja. Hal ini dibuktikan bahwa dari hasil perhitungan pada penelitian ini, diperoleh nilai r_{hitung} (r_{xy}) sebesar 0,679. Hal ini menunjukkan $r_{xy} > 0$.
2. Berdasarkan data hasil perhitungan menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 8,63 dan t_{tabel} sebesar 1,66. Karena t_{hitung} (8,63) $>$ t_{tabel} (1,66), maka dapat disimpulkan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja terjadi korelasi yang signifikan.
3. Koefisien determinasi adalah kemampuan variabel X mempengaruhi variabel Y. Berdasarkan data hasil perhitungan menunjukkan bahwa $r_{xy}^2 = (0,679^2) = 0,4614$ sehingga dapat dikatakan bahwa 46,14% variasi Motivasi Kerja ditentukan oleh Iklim Organisasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya bahwa Terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pada karyawan PT. Nusantara Baskara Jaya. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian implikasi yang diperoleh adalah iklim organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan. Iklim organisasi pada dasarnya akan mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, menantang dan membangkitkan motivasi kerja, sehingga akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Iklim organisasi yang kurang kondusif akan mengurangi motivasi karyawan dalam bekerja.

Motivasi kerja pada karyawan PT. Nusantara Baskara Jaya tidak hanya dipengaruhi oleh iklim organisasi, tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya. Namun penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa iklim organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan.

C. Saran

Berdasarkan dari implikasi penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat, yaitu sebagai berikut:

1. Perusahaan hendaknya mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, menantang dan membangkitkan motivasi kerja sehingga akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan sebaik mungkin dan sesuai harapan perusahaan.
2. Karyawan hendaknya selalu bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan yang mereka dapatkan, karena dengan melakukan pekerjaan yang baik dan memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berdampak dengan prestasi dan apresiasi yang akan mereka dapatkan kelak.
3. Sub indikator terendah motivasi kerja adalah kebutuhan dapat diatasi dengan cara perusahaan memberikan *reward* dan apresiasi terhadap prestasi atau pekerjaan karyawan yang telah dilakukan dengan baik, agar karyawan semakin termotivasi dalam kerja-kerja mereka.
4. Sub indikator terendah motivasi kerja adalah kebutuhan dapat diatasi dengan cara perusahaan dan karyawan hendaknya dapat bekerja sama dengan baik menciptakan iklim organisasi yang baik misalnya saling mengungkapkan gagasan dan pemikiran dari kedua belah pihak agar apa yang menjadi resiko atau tantangan bersama dapat terselesaikan dengan baik dan karyawan pun berani mengambil resiko yang masih dalam koridor perusahaan demi meningkatkan kemajuan perusahaan kedepannya.

5. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai motivasi kerja diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat berhubungan motivasi kerja sehingga penelitian selanjutnya lebih bermanfaat.